

Полесский государственный университет, [zhtat@mail.ru](mailto:zhtat@mail.ru)

Необходимость урегулирования потоков выпускников по специальностям банковского профиля в направлении рабочих мест в банках проистекает из потребностей банков в кадрах соответствующей квалификации. Для более полной её оценки в основу анализа прогнозной кадровой структуры персонала в данном исследовании положен коэффициент насыщенности, который рассчитывается из отношения количества специалистов на 1 тыс. работников [1–3]. Поскольку изменения, как в общей численности, так и структурные изменения в банковских коллективах за весь рассматриваемый период отличаются периодичностью (рост числа банковских работников, наблюдавшийся в течение шести лет, сменяется двухлетним спадом, затем снова рост [4], в связи с этим аналогично изменяются и темпы роста насыщенности различных групп должностей и т.п.), связанной с количественными преобразованиями в банковской системе, есть смысл для дальнейшего прогноза принять во внимание изменения «последней волны» – 2003–2010 гг. Так, насыщенность специалистами в коллективах банков в данном промежутке времени стала возрастать гораздо более быстрыми темпами, чем в предшествующие годы (таблица 1).

Таблица 1 – Динамика коэффициентов насыщенности в разрезе различных групп должностей

Годы	Коэффициент насыщенности специалистами	Абсолютный прирост	Коэффициент насыщенности руководителями	Коэффициент насыщенности другими служащими	Коэффициент насыщенности рабочими
1996	429	–	144	338	89
1997	418	–11	159	337	86
1998	425	7	160	327	87
1999	433	8	169	311	87
2000	436	3	171	308	85
2001	437	1	173	306	84
2002	438	1	177	299	86
2003	471	33	178	267	84
2004	487	16	182	249	81
2005	503	16	178	241	79
2006	574	71	178	180	69
2007	608	34	174	152	67
2008	634	26	165	141	60
2009	643	9	162	138	57
2010	652	9	159	134	54

В период последних сильных изменений – 2003–2010 гг. – средний темп роста показателя составил 105,10 %. Данный коэффициент (насыщенности), естественно, расти до конечного значения (1000) не может, так как определённую долю в общей численности работающих в банках за-

нимают руководители, другие служащие, а также некоторое количество должностей, относимых к рабочим (см. табл. 1). Очевидно, что возрастание насыщенности специалистами в довольно объёмной мере происходит за счёт уменьшения насыщенности другими служащими, при минимально колеблющемся коэффициенте насыщенности руководителями (показатель в пределах 170–180 на протяжении последнего десятка лет). Насколько велика может быть доля специалистов в числе всех служащих в банках? При ответе на этот вопрос следует обратить внимание на изменения аналогичных показателей всех должностных групп с учётом наметившихся устойчивых тенденций последних лет. Используя средние темпы роста коэффициентов насыщенности каждой группы должностей, можно спрогнозировать их объёмное соотношение в ближайшие годы. Данные расчётные показатели с приблизительным прогнозом представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Прогноз динамики насыщенности различных должностных групп

	Специалисты		Руководители		Другие служащие		Рабочие	
Ср. абсол. прирост	26,75		–2,25		–20,63		–4,00	
Ср. темп роста, %	105,10		98,67		90,45		94,35	
Ср. темп прироста, п.п.	5,10		–1,33		–9,55		–5,65	
Прим. показатель насыщенности	По ср. абсол. приросту	По ср. темпу роста	По ср. абсол. приросту	По ср. темпу роста	По ср. абсол. приросту	По ср. темпу роста	По ср. абсол. приросту	По ср. темпу роста
2011	678,75	685,24	156,75	156,88	113,38	121,21	50,00	50,95
2012	705,50	720,18	154,50	154,79	92,75	109,64	46,00	48,07
2013	732,25	756,90	152,25	152,73	72,13	99,17	42,00	45,35
2014	759,00	795,49	150,00	150,70	51,50	89,71	38,00	42,79
2015	785,75	836,05	147,75	148,69	30,88	81,14	34,00	40,37

Примечание – Для расчёта средних использовались данные, начиная с 2003г. как года начала наибольших изменений насыщенности самой большой группы должностей – специалистов.

Максимальным уровнем коэффициента насыщенности специалистами считаем целесообразным считать показатель, равный 750, так как определённую долю в банковских коллективах составляют руководители, а их коэффициент насыщенности колеблется в меньшей степени, в противовес стремительно уменьшающейся доле других служащих и рабочих, определённое количество которых в банках естественно останется.

Согласно выявленным тенденциям насыщенность специалистами может достигнуть 750 в начале 2014 года (рисунок 1).



Рисунок 1 – Прогноз насыщенности специалистами, чел.

Доля других служащих и рабочих в банковской сфере в таком случае должна составить к этому времени приблизительно по 5 % (иначе: коэффициент насыщенности равен 50) (рисунок 2). Что же касается насыщенности руководителями, то с учётом небольшой тенденции к её уменьшению при сильном возрастании аналогичного коэффициента у специалистов, то можно предположить уменьшение доли руководителей до 15 % (коэф. насыщенности 150), но не далее (таблица 1). Для дальнейших расчётов примем следующие крайние показатели коэффициентов насыщенности: специалисты – 750 (730–750), руководители – 150 (150–160), другие служащие – 50 (50–70, так как темп уменьшения их численности может замедляться, рисунок 2), рабочие – 50.



**Рисунок 2 – Прогноз насыщенности другими служащими и рабочими**

Таким образом, банковская система в настоящее время является отраслью экономики, насыщенной специалистами, причём рост показателя насыщенности является линейным и достигнет своего пикового, допустимо максимального значения в 2014г. за счёт снижения доли остальных должностных групп банковских служащих – руководителей и других служащих. Такое сильное укрупнение ядра банковских коллективов – специалистов – свидетельствует о наращивании банками потенциала своих сотрудников, усилении позиций банков в экономических взаимодействиях, готовности банков к открытию на финансовых рынках новых возможностей и укреплению на них за счёт запаса компетенций своих сотрудников.

#### Литература:

1. Кличановский, В.В. Оценка кадрового состава предприятия и кадровый аудит / В.В. Кличановский // Справочник кадровика. – 2002. – № 4. – С. 72 – 74.
2. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом на стадии развивающейся организации / Т.Ю. Базаров // Центр кадровых технологий XXI век [Электронный ресурс]. – 2010. – Режим доступа: <http://www.hrm21.ru/rus/actual/?action=show&id=526>. – Дата доступа: 06.02.2008.
3. Определение перспективной потребности в специалистах // Сайт журнала «Маркет» [Электронный ресурс]. – 2009. – Режим доступа: <http://www.market-journal.com/psihupravlenie/25.html> – Дата доступа: 21.07.2009.
4. Жоголь, Т.В. Анализ динамики структуры кадрового состава белорусских банков / Т.В. Жоголь // Экономика и банки. – 2009. – № 1. – С. 3–12.